وزارة الشؤون الاجتماعية

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2014 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية (معدلة).

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد الاطلاع على القانون التأسيسي عدد 6 لسنة 2011 المؤرخ في 16 ديسمبر 2011 المتعلق بالتنظيم المؤقت للسلط العمومية،

وعلى مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966، وخاصة فصلها 37 وما بعده،

وعلى القانون عدد 51 لسنة 1967 المؤرخ في 7 ديسمبر 1967 المتعلق بالمهنة البنكية وعلى جميع النصوص المنقحة أو المتممة له،

وعلى القانون عدد 63 لسنة 1976 المؤرخ في 12 جويلية 1976 المتعلق بتشجيع المؤسسات المالية والبنكية التي تتعامل خاصة مع غير المقيمين،

وعلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 ديسمبر 1975 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية،

وعلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 23 أوت 1983 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية، وخاصة فصلها 55 الذي ينص على أن تعوض الاتفاقية الممضاة في سنة 1983 الفصول المقابلة من الاتفاقية الممضاة في سنة 1975 كلما كانت هذه الأحكام أقل نفعا،

وعلى محضر الجلسة حول مراجعة الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية المبرم بتاريخ 31 جويلية 2008 بين الجمعية المهنية التونسية للبنوك والمؤسسات المالية والجامعة العامة للبنوك والمؤسسات المالية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل.

قرر ما يلي :

الفصل الأول ـ تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية (معدلة) الممضاة في 29 نوفمبر 2013، الملحق نصها بهذا القرار.

الفصل 2 ـ تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القطاعية في كامل تراب الجمهورية على جميع المؤجرين والعمال بالأنشطة المنصوص عليها بفصلها الأول، والتي حددها التشريع الخاص بالمهنة البنكية باستثناء أعوان البنك المركزي التونسي.

الفصل 3 ـ ينتهي العمل بالقرارات المتعلقة بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية وعلى ملحقاتها التعديلية بداية من دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

تونس في 17 فيفري 2014.

وزير الشؤون الاجتماعية

أحمد عمار يمباعي

اطلع عليه

رئيس الحكومة

مهدي جمعة

التوطئة

في إطار المبادئ التي نصّت عليها الاتفاقية المشتركة الإطارية والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرّخ في 29 ماي 1973 وحتى يقع سنّ قانون قطاعي متناسق لأعوان البنوك والمؤسسات المالية ممّا يحقق ويضمن كرامة وحريّة كل فرد، ورغبة في تحقيق الوئام والانسجام الضروريين لتنمية القطاع البنكي والتقدم الاجتماعي والعلاقات الإنسانية المرضية التي يجب أن تسود الأطراف الاجتماعية داخل المؤسسات، وصيانة للمصالح المشتركة للمؤجرين والأعوان في المهنة لحسن سير المصالح ودفاعا عن المصالح المشتركة للمهنة ودفعا للإنتاجية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

تمّ إبرام هذه الاتفاقية المشتركة بين :

الجامعة العامة للبنوك والمؤسسات المالية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل،

من جهة،

الجمعيــة المهنيــة التونسيـــة للبنـــوك والمؤسســـات الماليـــة،

من جهة أخرى.

الباب الأول

مجال تطبيق الاتفاقية وإجراءات مراجعتها والتراجع فيها

الفصل الأول : موضوع الاتفاقية

تنظّم هذه الاتفاقية العلاقات المهنية القائمة بين البنوك والمؤسسات المالية والأعوان العاملين بها بصفة قارة في كامل تراب الجمهورية، باستثناء أعوان البنك المركزي التونسي.

الفصل 1 مكرر : عقد الشغل لمدّة معينة

1 ـ يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية :

ـ القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،

ـ القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،

ـ التعويض الوقتي لعامل قار متغيّب أو توقّف تنفيذ عقد شغله،

ـ القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة،

ـ القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بسبب طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدّة معيّنة.

كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معيّنة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعون على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديداته. وكل انتداب للعون المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القارّ ودون الخضوع لفترة تجربة.

ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العون.

تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدّة معينة للعون الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص. وتسري هذه الأولوية طيلة ستة أشهر، بداية من انتهاء عقد الشغل ويمنع تعويضه بعون آخر طيلة هذه المدّة.

ويتم استدعاء العون المعني بالأمر للالتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنّه يعتبر متخلّيا عن حقه في أولوية الانتداب.

أما بالنسبة للعون الذي قضّى أربع سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العون، فيتمّ انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الفرعية الثانية من هذا الفصل.

ويتقاضى الأعوان المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدّة معيّنة أجورا أساسية ومنحا لا تقلّ عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو إتفاقيات مشتركة للأعوان القارّين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

الفصل 2 : مجال تطبيق الاتفاقية

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز يقوم على أساس السن أو الجنس على سائر الأعوان القارّين بالبنوك والمؤسسات المالية باستثناء أعوان البنك المركزي التونسي.

الأعوان القارّون هم الذين وقع انتدابهم لمدّة غير معيّنة ولا يتمّ استخدامهم لإنجاز أعمال وقتية أو عرضية.

ويخضع الأعوان المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معيّنة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.

الفصل 3 : مدّة الاتفاقية وإجراءات مراجعتها والتراجع فيها

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير محدّدة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطالب بمراجعتها كليا أو جزئيا قبل انقضاء مدة ثلاث سنوات.

يتعيّن على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كليا أو جزئيا أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن يصل الإعلام إلى الطرف الثاني ثلاثة أشهر قبل انتهاء مدة الثلاث سنوات المذكورة. كما يجب افتتاح المناقشات في غضون الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كليا أو جزئيا أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها.

فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على إبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لأجل قدره ثلاثة أشهر. وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فعلى الطرفين الإلتجاء إلى تحكيم السلط المشرفة وما لم يصدر القرار التحكيمي فالاتفاقية تبقى نافذة المفعول.

وفي جميع الحالات يلتقي الطرفان في غضون الستة أشهر الأولى من كل سنة لتدارس الأجور وذلك بالنظر إلى ما سيقع الاتفاق عليه بين الأطراف الاجتماعية في نطاق السياسة الوطنية للأجور وباعتبار تطور وضع القطاع وتكاليف المعيشة أثناء السنة المنقضية.

الفصل 4 : تأويـل الاتفاقية

إنَ الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية يجب رفعها إلى اللجنة الاستشارية القطاعية المنصوص عليها بالفصل 8 من هذه الاتفاقية. وإن لم يحصل اتفاق داخل هذه اللجنة فإن الخلاف يقع درسه طبقا لإجراءات التحكيم الواردة بالفصل 3 أعلاه.

وما يقع تقريره نهائيا يكون له مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة.

الباب الثاني

الحق النقابي وتمثيل الأعوان بالمؤسسات

الفصل 5 : الحق النقابي وحريَة الرأي

للأعوان حرّية الانخراط بمنظمة نقابية متكونة طبقا لمقتضيات القانون.

لا يمكن للمؤجر عند اتخاذه أي قرار تجاه أي عون أن يأخذ بعين الاعتبار انتسابه أو عدم انتسابه لمنظمة نقابية.

ويجب أن لا يكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات مخالفة للقوانين والتراتيب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصفة قانونية ويضع تحت تصرفها وفي حدود إمكانات المؤسسة مكتبا يخصص لاجتماعات الأعوان والمكتب النقابي.

كما يضع تحت تصرفها لوحات تعليق تثبت في الأماكن التي يختلف إليها الأعوان ويمرّون بها أكثر من غيرها وتكون بقدر الإمكان معزولة عن الحرفاء.

للمنظمة النقابية كامل الصلاحيات للقيام بتوزيع كل البلاغات على الأعوان.

يجب تسليم نسخ من الوثائق المزمع تعليقها أو توزيعها مسبّقا للإدارة العامّة.

يمنح للممثلين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية على أن لايتجاوز الوقت الممنوح للممثلين النقابيين 120 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل أقل من 200 عونا و200 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل أكثر من 200 عونا. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبّقا بهذا التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعيّن على المنتفعين الاستظهار بالاستدعاءات على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو عن الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو عن الكاتب العام للجامعة العامة للبنوك والمؤسسات المالية. كما تتمتّع النقابة بأربع ساعات في السنة على أقصى تقدير تؤخذ من ساعات العمل لعقد جلسات عامة مع الأعوان، ويخصّص لكل اجتماع ساعة على أقصى تقدير وفي آخر اليوم.

إذا وقع انتخاب عون كنائب قار لإحدى النقابات المنخرط بها أعوان المؤسسة فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق بأجر ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد.

وعلاوة على ذلك فإنه يبقى طيلة مدّة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب للأعوان.

ويقع إرجاعه إلى مركزه الأصلي إن بقي هذا المركز شاغرا وإلا يعيّن في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة وفي نفس الجهة.

وإذا ما أصبح مركزه الأصلي شاغرا تكون له الأولوية ليعيّن فيه.

يجب أن يكون للمؤجر والممثلين النقابيين إهتمام ثابت للقيام بمشاورات بهدف إثارة كل المسائل ودراسة جميع المقترحات المتعلقة بالميدانين الاجتماعي والإقتصادي، وذلك وفق التشريع الجاري به العمل.

لا يمكن أن يتحمل أي عون أضرارا مهنية أو يكون موضع مضايقة من أجل مواقفه أو نشاطه النقابي أو آرائه الدينية أو الفلسفية أو السياسية.

كما لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تحد من حرّية رأي ونشاط الأعوان خارج المؤسسة وخارج أوقات العمل.

يخضع فصل الممثل النقابي أو نقلته الفوريّة مع تغيير الإقامة للإجراءات المنصوص عليها بالفصل 166 من مجلة الشغل. كما تنسحب هذه الإجراءات على الممثلين النقابيين الذين انتهت مدّة نيابتهم وذلك لمدّة 6 أشهر، كما تنسحب على المترشحين بداية من تعليق الترشحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

الفصل 6 : قبول الممثلين النقابيين

يستقبل المؤجر أو ـ عند التعذّر ـ من ينوبه بصفة قانونية الممثلين النقابيين بطلب منهم، مرّة في الشهر وفي كل الحالات المتأكدة.

ويجب تقديم هذا المطلب إلى المؤجر أو نائبه كتابيا ويكون متضمنا لموضوع المقابلة ويتعين على المؤجر أو نائبه الإجابة على هذا المطلب في ظرف ثماني وأربعين ساعة ويجب أن تتم المقابلة في ظرف عشرة أيام.

غير أنه في حالة التأكد يجب أن تقع المقابلة فورا.

يمكن للمؤجر أو نائبه أن يستعين بممثل عن الجمعية المهنية التونسية للبنوك والمؤسسات المالية، كما يمكن للممثلين النقابيين الاستعانة بممثل عن منظمتهم النقابية.

وفي كل الحالات يتمّ إعداد محضر جلسة لكل مقابلة في ظرف يومين من تاريخ انعقادها ويقع إمضاؤه من كلا الطرفين.

الفصل 7 : تمثيل العملة بالمؤسسة: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

وتحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللإجراءات التالية :

يتولّى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيّا نقابة المؤسسة.

وتقدم الترشّحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

يتمّ تحديد الجوانب العملية لسير عمل اللجنة باتفاق داخلي يبرم بين الجامعة العامة للبنوك والمؤسسات المالية والجمعية المهنية التونسية للبنوك والمؤسسات المالية وينسحب على كافة المؤسسات الخاضعة للاتفاقية المشتركة.

الفصل 8 : اللجنة الاستشارية القطاعية

تتكوّن اللجنة الاستشارية القطاعية التي يرأسها رئيس الجمعية المهنية التونسية للبنوك والمؤسسات المالية أو من يمثله من :

ـ ثلاثة أعضاء قارين من بينهم الرئيس وثلاثة أعضاء مناوبين تعيّنهم الجمعية المهنية التونسية للبنوك والمؤسسات المالية،

ـ ثلاثة أعضاء قارين و ثلاثة أعضاء مناوبين تعيّنهم الجامعة العامة للبنوك والمؤسسات المالية. وتدوم مدة نيابتهم سنتين قابلة للتجديد حسب نفس الشروط، وتضبط اللجنة بنفسها نظامها الداخلي الذي يحدّد تراتيب سيرها ودورية اجتماعاتها.

من مهام هذه اللجنة :

أ) النظر في الخلافات المتعلّقة بتأويل وتطبيق هذه الاتفاقية والتي لم يتوصل إلى حلها سواء بين الإدارة العامة ومندوبي العملة داخل المؤسسة أو المؤسسات المعنية أو في نطاق اللجان الاستشارية للمؤسسات. غير أنه بإمكانها أن تثير في كل مرحلة من الإجراءات الخلافات التي لها مساس بمسائل مبدئية،

ب) البحث في المسائل العامة المتعلقة بدرس أو تطبيق النصوص التشريعية وتقوم بعملية التنسيق بخصوص تطبيق الأحكام التشريعية التي تهم التكوين المهني وتدرس المقترحات التي تخص هذا الميدان وإذا لزم الأمر تقترح تطبيقها،

ج) العمل في حدود الإمكان على ضمان الانسجام داخل القطاع فيما يخصّ المسائل ذات الصبغة الاجتماعية أو كل مسألة تهمّ الأعوان،

د) القيام بدور لجنة الصلح أو التحكيم بطلب من أحد الأطراف.

الباب الثالث

شــروط انتداب الأعـوان

الفصل 9 : الانتـداب

يتمّ الانتداب طبقا للتشريع الجاري به العمل وتمثّل المناظرة القاعدة العامة في هذا المجال.

لا يمكن انتداب :

. من كان محل حكم نهائي في الإفلاس،

. من كان وكيلا لشركة مصرّح بإفلاسها أو في طور العجز المالي.

يقع انتداب الأعوان بقرار من المؤجر بعد إجراء مناظرة للحصول على الرتب في كل صنف.

تفتح المناظرات لفائدة الشبان من الجنسين وتضبط برامجها ومواعيدها بقرار من المؤجر بعد أخذ رأي اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

تجرى المناظرات حسب ما تتطلبه مصلحة العمل وذلك تطبيقا للقانون الإطاري وحسب التراتيب الآتية :

. بالنسبة لصنف أعوان التتبع وأعوان الخدمات وصنف أعوان الإنجاز :

في حدود 40% من الشغور بواسطة مناظرة خارجية تجرى على مواد أو بإثبات شهادات يقدمها المترشحون أو من قاموا ببعض الدراسات وفقا لأحكام الفصل 10 من هذه الاتفاقية،

وفي حدود نسبة 40% من الشغور عن طريق المناظرة الداخلية التي تجرى على مواد تخصص للأعوان المرسمين بالمؤسسة والذين لهم رتبة أدنى مباشرة و لهم على الأقل أقدمية في الخدمة الفعلية بسنتين في هذه الرتبة،

في حدود نسبة 20% من الشغور عن طريق الترقية الاستثنائية للأعوان من الرتبة الأدنى مباشرة والمسجلين في جدول الترقية الخاص وكانت لهم أقدمية على الأقل بخمس سنوات في هذه الرتبة،

. بالنسبة لصنف أعوان الإشراف والإدارة فإنّ النسب المبينة بالفقرات الثلاثة السابقة يقع تحديدها على التوالي بـ 50 و30 و20%. أما شروط الانتداب فهي نفسها.

تتولّى الإدارة ضبط قائمة المترشحين المقبولين لاجتياز المناظرة وذلك في أجل شهر على الأقل من تاريخ إجراء المناظرة. إن المترشحين الذين تعلن لجنة المناظرة المعينة من طرف إدارة المؤسسة عن قبولهم في المناظرة وبعد أن يقع إعلان نتائج مداولات المناظرة تقع تسميتهم كلما حصل شغور وتمنح لهم المراكز الشاغرة بحسب ترتيبهم في النجاح.

كل مترشح يرفض المركز المسند إليه يفقد قبوله في المناظرة المجتازة.

لا يسمح لأيّ مترشح أن يجتاز نفس المناظرة أكثر من ثلاث مرات.

يتعيّن وجوبا إعلام كل عون عند انتدابه بصنفه المهني الذي سيقع ترتيبه به وبالأجر الأدنى الذي يقابله.

يجري الطبيب الملحق بالمؤسسة فحصا طبيا على العون عند الانتداب حسبما يقتضيه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

الفصل 10 : التصنيف المهني للمنتدبين عن طريق المناظرة الخارجية

تضبط رتب المنتدبين عن طريق المناظرة الخارجية كما يلي :

الرتبة	المستوى المطلوب
رئيس مصلحة فما فوق	شهادة الدكتوراه أو شهادة معادلة لها
كاهية رئيس مصلحة مرتبة 2	شهادة الماجستير (نظام قديم ونظام جديد) أو شهادة الهندسة أو شهادة الدراسات المعمّقة أو المختصة أو شهادة معادلة لها،
محرّر رئيسي	شهادة الأستاذية (نظام قديم) أو شهادة معادلة لها
محرّر مرتبة أولى	شهادة الإجازة (نظام أمد) أو شهادة معادلة لها.
محرّر مرتبة ثانية	شهادة الدراسات التكنولوجية العليا أو شهادة معادلة لها
محرّر مرتبة ثالثة	الذين تابعوا بنجاح السنة الثانية من التعليم العالي أو مستوى معادل لها
كاتب رئيسي	شهادة الباكالوريا للتعليم الثانوي أو شهادة معادلة.

الرتبة	المستوى المطلوب
كاتب	6 سنوات في التعليم الثانوي أو مستوى معادل.
عون مكتب	4 سنوات في التعليم الثانوي أو مستوى معادل.
عون تتبع	الأقسام النهائية للتعليم الابتدائي.
عون خدمات	عون يحسن القراءة والكتابة.

الفصل 11 : فترة التربّص أو التجربة

لا يمكن أن تتجاوز فترة التربّص أو التجربة سنة قابلة للتجديد مرّة واحدة.

ويمكن للمتربص خلال فترة أولى بستّة أشهر بالنسبة لأعوان الخدمات وأعوان التتبع وأعوان التنفيذ، وبتسعة أشهر بالنسبة لأعوان الإشراف أن يعلم بانقطاعه أو يقع إعلامه بإنهاء عمله مع تنبيه مسبق بثمانية أيام بدون منحة وبمجرّد التصريح بذلك.

وخلال ما تبقى من فترة التربّص أو التجربة فإنّ المتربص يمكن أن يعلم بانقطاعه أو يقع إعلامه بإنهاء العمل بصفة معلّلة مع تنبيه مسبّق بشهر وبدون منحة.

وعند انتهاء مدّة التربص أو التجربة فإنّ كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الصنف المهني للعون وكذلك أجرته.

الفصل 12 : الترتيب المهني

يتم ترتيب الأعوان الخاضعين لهذه الاتفاقية إلى ثلاثة أصناف :

أولا - صنف أعوان الإدارة والإشراف

ثانيا - صنف أعوان الإنجاز

ثالثا - صنف أعوان التتبع والخدمات

يشتمل صنف أعوان الإدارة والإشراف على :

أعوان الإدارة

مدير : مرتبة أولى

مدير : مرتبة ثانية

مدير : مرتبة ثالثة

مدير مساعد

كاهية مدير

مفوض سلطة

أعوان الإشراف

رئيس مصلحة رئيسي

رئيس مصلحة

كاهية رئيس مصلحة : مرتبة أولى

كاهية رئيس مصلحة : مرتبة ثانية

محرّر رئيسي

محرّر : مرتبة أولى

محرّر : مرتبة ثانية

محرّر : مرتبة ثالثة

يشتمل صنف أعوان الإنجاز على :

رئيس قسم خارج المرتبة

رئيس قسم

كاتب رئيسي	:	مرتبة أولى
كاتب رئيسي	:	مرتبة ثانية
كاتب رئيسي	:	مرتبة ثالثة
كاتب	:	مرتبة أولى
كاتب	:	مرتبة ثانية
كاتب	:	مرتبة ثالثة
عون مكتب	:	مرتبة أولى
عون مكتب	:	مرتبة ثانية
عون مكتب	:	مرتبة ثالثة
عون مكتب	:	مرتبة رابعة

يشتمل صنف أعوان التتبع والخدمات على :

أعوان التتبع

عون تتبع رئيسي

عون تتبع	:	مرتبة أولى
عون تتبع	:	مرتبة ثانية
عون تتبع	:	مرتبة ثالثة

أعوان الخدمات

عون خدمات رئيسي

عون خدمات	:	مرتبة أولى
عون خدمات	:	مرتبة ثانية
عون خدمات	:	مرتبة ثالثة

الباب الرابع

التـدرّج والتـرقية

الفصل 13 : التدرّج والترقية

أ - التدرّج في الدرجة حسب الأقدمية :

يتمثل التدرّج في الارتقاء بصفة آلية إلى درجة أعلى مباشرة حسب الأقدمية في الدرجة وذلك بصفة متواصلة كما وقع التنصيص على ذلك بسلم الأجور.

إذا كانت نقطة الانطلاق لخدمات عون تبتدأ في الخمسة عشر (15) يوما الأولى من شهر فإنَ الأقدمية الواجب اعتبارها لضبط درجة التأجير تحسب بداية من اليوم الأول لشهر الإنتداب. وإذا كانت نقطة الإنطلاق لخدمات أحد الأعوان تبتدأ بعد الخمسة عشر (15) يوما الأولى من الشهر فإن الأقدمية تحسب بداية من اليوم الأول للشهر الموالي.

يتمّ التدرّج في مختلف درجات السلم بداية من اليوم الأول للشهر.

لا تدخل فترات التغيب بدون أجر في حساب تحديد الأقدمية لتطبيق هذه الأحكام فإنّ كل فترة تغيب تكون دون الشهر يقع إلغاؤها وعدم اعتبارها.

ب - الترقية بمرتبة أو رتبة :

تتمثل الترقية في التحول من مرتبة أو رتبة إلى مرتبة أو رتبة أعلى مباشرة وتكون الترقية حسب مصلحة المؤسسة وكذلك حسبما للعون من قيمة مهنية وفق العناصر التالية :

1 ـ المؤهلات المهنية وتكوين العون.

2 ـ النتائج الحاصلة من العمل والسلوك والاستعدادات للتسيير والإشراف.

3 ـ مدّة البقاء بالمرتبة أو الرتبة.

يتمّ ضبط جداول التأهيل للترقية أثناء الأسبوع الأخير من شهر أكتوبر من كل سنة من طرف المؤجر ويقع عرضها على اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنصوص عليها بالفصل 7 من هذه الاتفاقية غير أنّ هذه اللجنة لا يقع استشارتها عند ترقية الإطارات العليا **(يعني ذلك بداية من الارتقاء إلى رتبة كاهية مدير الذي يبقى من اختصاص الإدارة العامة لا غير)**.

وقبل عقد اجتماعات اللجنة الاستشارية للمؤسسة، فإنه يقع مدّها بجداول التأهيل للترقية التي تحتوي على :

أولا : صنف أعوان الخدمات وأعوان التتبع :

أ - أعوان الخدمات :

جدول أعوان الخدمات من المرتبة الثالثة المؤهلين لرتبة أعوان الخدمات من المرتبة الثانية.

جدول أعوان الخدمات من المرتبة الثانية المؤهلين لرتبة أعوان الخدمات من المرتبة الأولى.

جدول أعوان الخدمات من المرتبة الأولى المؤهلين لرتبة أعوان الخدمات الرئيسيين.

جدول أعوان الخدمات الرئيسيين المؤهلين لرتبة أعوان التتبع من المرتبة الثالثة.

ب - أعوان التتبع :

جدول أعوان التتبع من المرتبة الثالثة المؤهلين لرتبة أعوان التتبع من المرتبة الثانية.

جدول أعوان التتبع من المرتبة الثانية المؤهلين لرتبة أعوان التتبع من المرتبة الأولى.

جدول أعوان التتبع من المرتبة الأولى المؤهلين لرتبة أعوان التتبع الرئيسيين.

ثانيا : صنف أعوان الإنجاز :

أ - أعوان المكاتب :

جدول أعوان المكاتب من المرتبة الرابعة المؤهلين لرتبة أعوان المكاتب من المرتبة الثالثة.

جدول أعوان المكاتب من المرتبة الثالثة المؤهلين لرتبة أعوان المكاتب من المرتبة الثانية.

جدول أعوان المكاتب من المرتبة الثانية المؤهلين لرتبة أعوان المكاتب من المرتبة الأولى.

جدول أعوان المكاتب من المرتبة الأولى المؤهلين لرتبة كتبة من المرتبة الثالثة.

ب - الكتبة :

*** الكتبة الرئيسيون :**

جدول الكتبة الرئيسيين من المرتبة الثالثة المؤهلين لرتبة الكتبة الرئيسيين من المرتبة الثانية.

جدول الكتبة الرئيسيين من المرتبة الثانية المؤهلين لرتبة الكتبة الرئيسيين من المرتبة الأولى.

جدول الكتبة الرئيسيين من المرتبة الأولى المؤهلين لرتبة رؤساء أقسام.

*** رؤساء الأقسام :**

جدول رؤساء الأقسام المؤهلين لرتبة رؤساء أقسام خارج المرتبة.

وعلاوة على الترقيات الاستثنائية ينظم لفائدة رؤساء الأقسام خارج المرتبة وحسب حاجيات المؤسسة، اختبار يمكّن المستحقين من الارتقاء إلى رتبة محرّر من المرتبة الثالثة. وتضبط تراتيب هذا الإختبار من طرف المؤجر بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

ثالثا : صنف أعوان الإدارة والإشراف :

جدول المحرّرين من المرتبة الثالثة المؤهلين لرتبة المحرّرين من المرتبة الثانية.

جدول المحرّرين من المرتبة الثانية المؤهلين لرتبة المحرّرين من المرتبة الأولى.

جدول المحرّرين من المرتبة الأولى المؤهلين لرتبة المحرّرين الرئيسيين.

جدول المحرّرين الرئيسيين المؤهلين لرتبة كواهي رؤساء مصالح من المرتبة الثانية.

جدول كواهي رؤساء مصالح من المرتبة الثانية المؤهلين لرتبة كواهي رؤساء مصالح من المرتبة الأولى.

جدول كواهي رؤساء مصالح من المرتبة الأولى المؤهلين لرتبة رؤساء مصالح.

جدول رؤساء مصالح المؤهلين لرتبة رؤساء مصالح رئيسيين.

لا يمكن تسجيل إسم أي عون بجدول عادي للترقية إن لم يكن إسمه مسجلا بجدول التأهيل.

إنّ مدّة الخدمات الفعلية الدنيا المطلوبة من العون لتسجيله بجدول التأهيل للترقية حدّدت كما يلي :

مدّة الخدمة الفعلية الدنيا في كل رتبة

الصنف	الرتبة	المرتبة	المدّة الدنيا
أعوان التتبع والخدمات	عون خدمات	3 2 1	2 2 2
	عون خدمات رئيسي		2
	عون تتبع	3 2 1	2 2 2
أعوان الإنجاز	عون مكتب	4 3 2 1	2 2 2 2
	كاتب	3 2 1	2 2 2
	كاتب رئيسي	3 2 1	2 2 2
	رئيس قسم		2
أعوان التسيير الإداري والإشراف	محرّر	3 2 1	1 1 1
	محرّر رئيسي		2
	كاهية رئيس مصلحة	2 1	1 1
	رئيس مصلحة		2

وتحدّد مدة الخدمات الفعلية الدنيا المطلوبة لتسجيل رئيس مصلحة رئيسي بجدول التأهيل للترقية بسنتين.

إنّ الأعوان الذين هم محلّ ترقية يوضعون في وضعيتهم الجديدة بدرجة الأقدمية التي كانوا يتمتعون بها في وضعيتهم القديمة. وإن نتج عن هذا الإجراء أجر مساو أو دون الأجر الحالي فإنه يقع إعادة ترتيب العون بالدرجة الأعلى مباشرة من التي كان فيها.

ويجري مفعول الترقية بداية من أول جانفي من السنة المالية الموالية.

مع مراعاة أحكام الفصل 9 من هذه الاتفاقية وفي صورة وجود شغور أو إحداث مراكز جديدة تتوجه عناية المؤجر قبل الالتجاء إلى الانتداب الخارجي إلى الأعوان من الأصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الأهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة.

تحتسب الأقدمية الواجب اعتبارها لتحديد الدرجة المسندة لكل عون بالنظر إلى ما يلي :

- مدة الخدمة الوطنية المقضاة قبل وبعد الترسيم.

- الخدمات المنجزة لفائدة مؤسسات أخرى معترف بها من طرف البنك أو المؤسسة المالية.

الفصل 14 : التكوين المهني والترقية

أ - يلتزم المؤجّرون بالإسهام قدر الإمكان في التكوين والإتقان المهني الّذين يقع تنظيمهما وفق التشريع الجاري به العمل.

ويتولّى المؤجّرون تنظيم دروس مهنية ويضعون كل ما يلزم من الوسائل التي يرونها أكثر تلاؤما لتكوين أعوانهم وتحسين مستواهم المهني.

وفي المقابل، يلتزم الأعوان بقبول مراكز عمل أو وظائف تتلاءم مع التكوين الذي تلقونه مع مراعاة الظروف الاجتماعية للعون وأخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

ب - الأعوان المتحصّلون على إحدى الشهادات المسلّمة من أكاديمية البنوك والمالية يتمتّعون بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة بترقية حسب الشروط التالية:

1) الأعوان الناجحون في مناظرة الدخول إلى أكاديمية البنوك والمالية يتمّ ترتيبهم برتبة كاتب رئيسي مرتبة ثالثة. وإن كانوا مرتبين من قبل بهذه الرتبة، فإنه يقع تمتيعهم بمرتبة ما عدا رئيس القسم خارج المرتبة.

2) الأعوان المتحصّلون على ديبلوم التكوين البنكي المتخصّص يقع ترتيبهم برتبة محرّر مرتبة ثالثة.

3) الأعوان المتحصّلون على ديبلوم الدراسات العليا للبنك أو شهادة ماجستير مهني يقع ترتيبهم برتب أعلى مباشرة من رتبهم الأصلية.

وفي الحالة الثالثة، يحتفظ الأعوان المعنيون بالأقدمية التي تحصّلوا عليها بمراتبهم أو رتبهم الأصلية.

وفي كل الحالات، يسري مفعول الترقية ابتداء من أول الشهر الموالي للشهر الذي تمّ فيه الحصول على الشهادة.

أمّا الشهادات غير المهنية التي يتحصل عليها الأعوان أثناء نشاطهم فلا تخول لهم الحق في الترقية إلا إذا وافق المؤجر مسبقا على الدروس التي توجتها هذه الشهادات وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وفي المقابل يلتزم الأعوان بقبول مراكز عمل أو وظائف تتلائم مع التكوين الذي تلقوه مع مراعاة الظروف الإجتماعية للعون وأخذ رأي اللّجنة الإستشارية للمؤسسة

الفصل 15 : إسناد الأعداد

يسند سنويا لكل عون - باستثناء المديرين - عدد من طرف المدير الذي يخضع لسلطة إشرافه ويكون هذا الأخير بحضور أعضائه المتّصلين به مباشرة والمهتمّين بالأنشطة التي يمارسها العون. يتعيّن وجوبا على رئيس المصلحة أو الفرع الذي ينتمي إليه العون أن يحضر ويساهم في عملية إسناد الأعداد.

إن كل عون تقع نقلته من مصلحة مرة أو عدة مرات في نفس السنة، تسند إليه الأعداد وجوبا من مسؤول المصلحة التي اشتغل بها أكثر من غيرها. وعند تساوي المدّة المقضّاة في مختلف المصالح فإنّ إسناد الأعداد يوكل للمسؤول عن آخر مصلحة انتهى عندها التعيين.

وقبل اجتماع اللجنة الاستشارية للمؤسسة المخصص للترقيات، يقع إعلام المعني بالأمر بالعدد المسند إليه وكذلك بملاحظات المصلحة. ويمكن للعون - عندئذ وبالمناسبة - أن يقدّم ملحوظاته للإدارة العامة أو للّجنة الاستشارية للمؤسسة لإعادة النظر في العدد المسند.

الفصل 16 : استخدام الأعوان في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم

يمكن تكليف كل عون للقيام بوظائف دون الوظائف المطابقة لرتبته طبق ما تحتّمه متطلبات الخدمة ولمدّة لا تتجاوز الشهر وذلك مرّة في السنة. ويحتفظ العون في هذه الحالة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

إذا اعتبر العون المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأتيا من ضرورة مصلحة العمل فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنعقد في ظرف أسبوع من إعلامها وتنظر في المسألة وتعطي رأيها فيها.

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد الأعوان للقيام بمهام وظيفة من الرتبة الأعلى مباشرة لرتبته الأصلية وفي هذه الحالة تسند له بعد مرور شهر دون تغيير في وضعيته المهنية منحة تمثّل الفارق بين الأجر المطابق لرتبته الأصلية والأجر بالسلم المقابل لرتبة الوظيفة التي كلّف بها مؤقتا. على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدّة ثلاثة أشهر يقع عند انتهائها إمّا ترسيمه نهائيا في الرتبة الجديدة أو إرجاعه إلى رتبته الأصلية.

الباب الخامس

نظام العمل

الفصل 17 : مدّة العمل

مدّة العمل هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل. حدّد التوقيت العام للعمل وفقا للقوانين و الأوامر والاتفاقيات الجماعية الجاري بها العمل.

يمنح لأعوان المسك للإعلامية والكتبة على الآلة الراقنة المتجمعين في مصلحة مركزية للرقن والعاملين بدون انقطاع فترة استراحة بربع ساعة في الصباح وبربع ساعة في المساء.

الفصل 18 : الساعات الإضافية

يتمّ إنجاز الساعات الإضافية باتفاق مع المؤجر مقابل زيادة في الأجر تماشيا مع التشريع الجاري به العمل.

يقع خلاص الساعات المنجزة ليلا ويومي السبت والأحد طبقا للتشريع الجاري به العمل وفي كل الحالات لا يمكن لعدد الساعات الإضافية أن يتجاوز 40 ساعة في الشهر بالنسبة لكل عون ماعدى حالة الأعمال الاستثنائية.

الفصل 19 : الراحة الأسبوعية

تمنح للأعوان راحة أسبوعية طبقا للتشريع الجاري به العمل وتماشيا مع ما هو متعارف عليه في المهنة.

ويحتفظ العون عند الاقتضاء بكافة الامتيازات العينية التي اكتسبها دون أن يطالب بتعويض.

الباب السادس

العطل والرخص

الفصل 20 : أيام العطل خالصة الأجر

إنّ أيام العطل المعتبرة أيام راحة خالصة الأجر هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

والأعوان الذين يتعذر عليهم لمصلحة العمل الانتفاع بهذه العطل، لهم الحق في زيادة في الأجر بنسبة 100% أو تعويض طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 21 : العطلة السنوية خالصة الأجر

كل عون في حالة نشاط له الحق سنويا في رخصة بشهر خالصة الأجر.

حدّد تاريخ نقطة الانطلاق في احتساب الحق في العطلة السنوية بداية من أوّل جانفي.

يقع ضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والأعوان المعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والوضعية العائلية وأقدمية المستحق.

وبطلب من المعني بالأمر ولمصلحة العمل يمكن أن تؤجل العطلة باتفاق الطرفين إلا أن العون مطالب بالحصول على الأقل مرة واحدة في السنة على ستة عشر يوما وما تبقى من عطلته يمكن أن يتم أخذه باختيار المعني بالأمر بحسب أسبوعين أو عشرة أيام عمل فعلي أو يقع إرجاؤه إلى حصة السنة الموالية.

وفي صورة إرجاء العطلة فإن ما تبقى يجب بالضرورة أن يستعمل في السنة الموالية حسب الشروط السالفة الذكر.

كل عون يتمتّع بعطلة بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجره مدّة عطلته مسبقا.

يتقاضى العون مدّة عطلته الخالصة الأجر كامل المرتب وكل المنح التي يتقاضاها عادة خلال مدّة العمل.

إنّ الأعوان الذين يعملون بصفة مستمرة تحت الأرض لهم الحق علاوة على ذلك في رخصة إضافية خالصة الأجر بحسب قاعدة يوم ونصف خدمة فعلية في الشهر وفي منحة يحددها قرار صادر عن المؤجر.

ويخضع هؤلاء الأعوان وجوبا كل ثلاثة أشهر إلى مراقبة طبية يتولاها طبيب المؤسسة. يعفى من العمل تحت الأرض الأعوان الذين يقدمون طلبا في ذلك لأسباب صحية يقع تدعيمه بمؤيدات طبية حسب العرف ومن طبيب المؤسسة.

كل عون يتمتع بالرخصة السنوية لمدة 15 يوما على أقل تقدير خلال الفترة ما بين غرة نوفمبر و31 مارس له الحق في رخصة إضافية بحساب يوم لكل أسبوع راحة.

الفصل 22 : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع الأعوان برخص خاصّة بمناسبة أحداث تطرأ في عائلاتهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر. وتضبط مدّة هذه الرخص كما يلي :

- ولادة طفل : ثلاثة أيام عمل،
- وفاة القرين أو وفاة طفل أو أخ أو أخت أو وفاة أحد الأصول المباشرين أي الأب أو الأم أو الجد أو الجدة من جهة الأب أو الأم : خمسة أيام عمل،
- وفاة حفيد أو حفيدة أو عم أو عمة أو خال أو خالة: يوما عمل،
- وفاة والد أو أم القرين : يوم عمل،
- وفاة أحد أبناء العمومة : يوم عمل،
- زواج العون : ستة أيام عمل،
- ختان ابن العون : يوم عمل،
- تغيير محل الإقامة : يوم عمل،

يتعيّن على الأعوان المنتفعين بهذه الرخص تقديم المؤيّدات اللازمة.

الفصل 23 : عطلة الولادة

تتمتّع المستخدمات بمناسبة الولادة بعطلة خالصة الأجر قدرها شهرا قابلة للتجميع مع العطلة السنوية وذلك شريطة الإدلاء بشهادة طبية.

يمكن تمديد هذه العطلة بخمسة عشر يوما خالصة الأجر تتجدد مرة واحدة بعد تقديم شهادة طبية وذلك باعتبار المنافع الاجتماعية الجاري بها العمل.

تخضع الرخصة المخصّصة للرضاعة للتشريع الجاري به العمل.

ويمكن للمستخدمة بطلب منها أن تعمل نصف الوقت طيلة الأربعة أشهر الموالية لعطلة الولادة مقابل أجر كامل ولا تتمتّع في هذه الحالة برخصة الرضاعة.

الفصل 24 : الرخص الاستثنائية

إنّ الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة إلا في حالة الضرورة القصوى المثبتة قانونيا.

بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد النقابات والمؤتمرات الدولية يقع خلاص الأعوان النواب الرسميين للنقابات وأعضاء الهيئات المسيرة حسب التشريع الجاري به العمل، وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالإستدعاءات المطابقة لمدة المؤتمر وتضاف إليها عند الاقتضاء الآجال اللازمة للتنقل.

وفي كل الأحوال، فإن الغيابات بمناسبة الدعوة لحضور المؤتمرات المعنية تستوجب إعلام المؤجر بها مسبقا بمدة كافية.

الفصل 25 : رخصة تأدية الخدمة الوطنية

يعتبر الأعوان الذين يؤدّون واجبهم العسكري في وضعية "السلاح" بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية، ويقع إرجاعهم بكامل الحق لرتبهم عند سراحهم من الخدمة الوطنية بشرط أن يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك وفي حالة المرض فلهم الأولوية في الرجوع إلى المراكز التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالخدمة الوطنية وذلك حال توجيههم شهادة طبية.

الفصل 26 : رخصة المرض

العون المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يعلم مؤسسته بذلك في نفس اليوم وأن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض مع التنصيص على ضرورة ملازمته أولا لبيته وكذلك مدة المرض المحتملة.

ولا تنطبق أحكام هذه الفقرة على كل عون :

أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل بسبب أفعاله وثبتت إدانته فيها،

ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يغادر منزله بدون ترخيص من الطبيب،

ج) يتعاطى وهو في حالة مرض عملا آخر بأجر أو بدونه،

د) يمدد في الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر كما لو كان متغيبا بصفة غير مبررة ويتعرّض من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

ويحتفظ المؤجر بحق إجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة عن طريق طبيب بمقر سكنى المريض.

يمكن لرخصة الراحة السنوية أن تتبع رخصة المرض في حين لا يمكن لرخصة المرض أن تتبع رخصة الراحة السنوية إلا بترخيص من المؤسسة بعد درس ملف العون.

ويتمتع الأعوان المرسّمون الذين هم في وضعية رخصة مرض علاوة على منحة المرض المسندة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على المرض حسب التشريع الجاري به العمل بأجر تكميلي من المؤسسة يضمن لهم أجرا كاملا حسب الجدول التالي :

المرتب الكامل	الأقدميـة
3 أشهر	إلى خمسة سنوات
4 أشهر	أكثر من 5 سنوات إلى 10 سنوات
6 أشهر	أكثر من 10 سنوات

غير أنه في حالة وجود نظام تكميلي طبقا للفصل 55 من هذه الاتفاقية لا يمكن للأعوان المعنيين بأية حال من الأحوال المطالبة بالجمع الذي يمكنهم من منحة مرض تتجاوز الأجر الكامل.

إنّ الإنقطاعات عن العمل بسبب مرض والتي تفوق مدّتها الآجال المحدّدة بالجدول المذكور أعلاه تخوّل التمتع بأجر كامل باعتبار منافع الصندوق الوطني للتأمين على المرض بشرط أن يعطي طبيب الشغل موافقته على ذلك.

يقصد بالمنح المشار إليها أعلاه الأجر الكامل مع خصم المنافع اليومية المتحصل عليها بعنوان الضمان الاجتماعي.

الفصل 27 : الرخص الناتجة عن حوادث الشغل

في حالة وقوع حادث شغل يتسبب في سقوط بدني مؤقت، يتمتع الأعوان المعنيين، زيادة عن المنافع المتحصل عليها من الصندوق الوطني للتأمين على المرض طبقا للتشريع الجاري به العمل بأجر تكميلي يضمن لهم مرتبا كاملا حتى شفائهم أو قبولهم في نظام السقوط الدائم للشغل.

الفصل 28 : رخص المرض طويل الأمد

ينتفع الأعوان المرسّمون في حالة المرض طويل الأمد المنصوص عليه بالأحكام القانونية الجاري بها العمل بالمنافع التي تقرها هذه النصوص.

وعلاوة على هذه المنافع يتمتّع الأعوان المعنيّون بأجر تكميلي من المؤسسة خلال الخمسة سنوات الأولى تضمن لهم نسبة 100% من مرتبهم.

الفصل 29 : الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عون وبطلب منه رخصة بدون أجر وذلك في حدود ضرورة العمل. ولا يمكن أن تفوق مدّة الرخص التي تقضي بانقطاع الحق في الترقية وفي الدفع الذي يقوم به المؤجر لمؤسسات الضمان الاجتماعي، 90 يوما في السنة.

ويمنح للعون بعد تقديم وثيقة طبية وبعد التحرّيات الجاري بها العمل رخص بدون أجر لمعالجة إبن في حالة مرض خطير أوأحد الأصول المباشرين أو القرين.

وتعطى نفس الامتيازات للأعوان المطلقين وللعزّاب الذين في كفالتهم أطفال أو أقارب. وتمنح مدّة إضافية بـ 90 يوما بطلب من المعني بالأمر في الحالات المنصوص عليها بهذا الفصل.

الباب السابع

وضعية العون

الفصل 30 : عدم المباشرة

يجب أن يوضع كل عون ينتخب كنائب في وضعية عدم المباشرة طيلة مدّة نيابته.

ويمكن أن يمنح المؤجر للعون، بعد قبول مطلبه، وضعية عدم المباشرة بدون أجروذلك لمدة سنة قابلة للتجديد مرّة واحدة شريطة أن لا يقوم العون المنتفع أثناء هذه المدة بممارسة أنشطة ذات موارد باستثناء الرخصة الخاصة الممنوحة من المؤجر.

ويكون العون منذ اليوم الذي يضع فيه العون نفسه على ذمّة المؤسسة مطالب بقبول أول مركز يوضع فيه مطابق لرتبته. ولا تعتبر مدّة الإحالة في وضعية عدم مباشرة خدمة فعلية للترقية وللتقاعد.

عندما تمنح عدم المباشرة لمتابعة دراسات لها علاقة بنشاط المؤسسة، فإنه يمكن التمديد فيها بطلب من العون المعني بذلك.

الفصل 31 : الإلحاق

يمكن للعون بطلب منه أن يوضع في حالة إلحاق لدى مؤسسة أخرى ولمدّة تصل إلى ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

ويحتفظ العون الذي هو في وضعية إلحاق بكل حقوقه في الترقية والتقاعد، ويقع تحديد شروط الإلحاق باتفاق مشترك بين الأطراف المعنية.

الفصل 32 : التقاعد

يحال العون على التقاعد طبقا للسن القانونية المضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

الباب الثامن

حماية الأعوان في مجال العمل

الفصل 33 : حماية الأعوان بمناسبة ممارستهم لوظائفهم

للعون الحق طبقا للقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الحرمة والشتم والثلب مما عسى أن يتعرض له أثناء مباشرته للعمل. وفي هذه الحالة يقع جبر الضرر اللاحق بالعون طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 34 : تغيير الإقامة أو النقلة

لا يمكن تغيير إقامة العون أو نقلته إلا لضرورة العمل أو للمصلحة الشخصية للعون ولا يمكن اتخاذ هذين الإجرائين تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين، وفي هذه الحالة تقع مراعاة وضعية العون العائلية والاجتماعية.

وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجرّة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المؤجر إذا كان ذلك لمصلحة العمل.

لا يمكن نقلة أو تغيير إقامة مندوب نقابي إلا بعد موافقة المنظمة النقابية التي ينتمي إليها المعني بالأمر باستثناء حالة العقوبات التأديبية.

الفصل 35 : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية

العون مطالب بالحفاظ على الأشياء التي أعطيت له لإنجاز العمل المناط بعهدته. ويتعيّن عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله. ويعتبر مسؤولا عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من عطب ناتج عن خطأ صدر عنه.

على أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده.

ولا يكون مسؤولا عن فساد أو تلف نتج عن أمر طارئ أو قوة قاهرة إلا في الحالات التي يكون قد وقع فيها إنذاره بإرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

وإن تلف الشيء الناتج عن خلل أو عن شدّة رقّة مادّته يعتبر من الحالات الطارئة إن لم يكن نتيجة خطأ العون.

يعتبر العون مسؤولا عن سرقة أو فقدان الأشياء المطالب بإرجاعها إلى مؤجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العون لا يمكن للمؤجر أن يطالب إلا بترجيع قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو سرقته أو فساده.

الباب التاسع

ظروف الصحة والسلامة في العمل

الفصل 36 : أزياء الشغل

يتحمّل المؤجّر مصاريف شراء بدلات وأحذية شغل لفائدة الأصناف التي تنتفع بها طبقا للتشريع الجاري به العمل.

يتسلّم مجانا أعوان الخدمات والقباضات من مؤسساتهم طبقا للعرف الجاري به العمل أزياء الشغل والبدلات الضرورية للقيام بمهامهم.

الفصل 37 : الصحة والسلامة في العمل

المؤجّر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. ولذلك، يتعيّن عليه أن يوفّر التجهيزات الضرورية ويخصّص أماكن لحفظ ملابس الأعوان.

كما يتعيّن عليه تهيئة محل يقضي فيه الأعوان الراحة المخصّصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم.

إن التدابير اللازمة لسلامة العون وحمايته من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد أن يتمّ تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

ويتحمّل المؤجر مسؤولية عدم تطبيق أحكام الفقرات السابقة.

يجب وضع صندوق للأدوية على ذمة الأعوان للعلاج الإستعجالي البسيط ويضبط طبيب المؤسسة قائمة الأدوية التي يجب أن يحتويها الصندوق.

يتعيّن على المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 153 وما يليه من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل.

للمؤسسات الأخرى الخاضعة لهذه الاتفاقية أن تكوّن من نفسها جمعية طبية للمقاولات المشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل إجراء الفحص عند الاستخدام أو فحص الرقابة السنوية.

هذا، وعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل في كل الجوانب التي لم يقع ذكرها بهذا الفصل.

الباب العاشر

التأديب

الفصل 38 : الإجراءات التأديبية والعقوبات

على العون تجنب كل ما من شأنه أن يمس من هيبة الوظيفة التي يشغلها والمؤسسة التي تشغله.

كل تقصير في العمل وكل نقص مهني يعاين لدى العون، ينجرّ عنه تقديم ملاحظة من إدارة المؤسسة.

وفي صورة استمرار هذا النقص تتولى الإدارة تقصّي أسبابه. وإذا كان النقص ناتجا عن سوء تأقلم المعني بالأمر مع وظيفته، تعمل الإدارة على إيجاد عمل له يكون أكثر تلاؤما مع مؤهلاته وذلك باعتبار إمكانيات المؤسسة.

وإذا كان النقص ناجما عن حالة صحية سيّئة وظرفية للعون فإن الإدارة تتخذ التدابير اللازمة بعد استشارة طبيب المؤسسة أو اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وفي صورة نقص في العمل ناجم عن تقاعس العون أو عن إخلاله بقواعد الانضباط أو عن ارتكابه لأي هفوة أخرى بما في ذلك الأخطاء المهنية فإن الإدارة تطبق إحدى العقوبات التي تتناسب مع فداحة الهفوة.

تقدّر فداحة الخطأ بالنظر للظروف التي وقع ارتكابه فيها ولطبيعة وظيفة العون المرتكب للخطأ ولخطورة نتائجه.

إنّ العقوبات التأديبية المنطبقة على الأعوان حسب فداحة الأخطاء المرتكبة هي الآتي بيانها :

العقوبات من الدرجة الأولى :

1- الإنذار الكتابي مع التسجيل بالملف،

2 ـ التوبيخ مع التسجيل بالملف،

3 ـ النقلة الفورية بدون تغيير الإقامة،

4 ـ الإيقاف عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أيام مع الحرمان من كل أجر.

العقوبات من الدرجة الثانية :

1 ـ الإيقاف عن العمل لمدّة شهر مع الحرمان من كل أجر،

2 ـ التشطيب من جدول الترقية،

3 ـ الإيقاف عن العمل لمدّة تفوق الشهر ولا تتجاوز الشهرين مع الحرمان من كل أجر،

4 ـ الحط من المرتبة،

5 ـ الحط من الرتبة،

6 ـ النقلة الفورية مع تغيير الإقامة،

7 ـ العزل.

تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى مباشرة من طرف المؤجر بعد دعوة العون لتقديم شرح حول الأعمال المنسوبة إليه وذلك على ضوء تقرير مقدم من طرف رئيسه المباشر. وعلى العون أن يدلي بشرح في أجل لا يتجاوز 72 ساعة.

ولا يمكن اتخاذ هذه العقوبات إلا خلال أجل أقصاه ستين يوما بداية من تاريخ الأعمال المنسوبة للعون وإلا سقطت بمرور هذا الأجل.

أما فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثانية، يمكّن العون وجوبا من المثول أمام اللجنة الاستشارية المنتصبة كمجلس تأديب والتي تدلي برأيها للمؤجر حول العقوبة المتعيّن اتخاذها، وعلى المؤجر تعليل قراره وإعلام اللجنة الاستشارية للمؤسسة بذلك كما يتولى إعلام العون كتابيا بقراره في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ إدلاء المجلس برأيه. ويجب أن ينص القرار صراحة على رأي مجلس التأديب.

يكون المؤجر مرتبطا برأي مجلس التأديب الذي يؤخذ بالأغلبية المطلقة لأصوات أعضائه. ويبدي مجلس التأديب رأيه بدءا بالعضو الذي له الرتبة الدنيا.

يمكن اتخاذ عقوبة العزل بعد أخذ رأي مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة ضد :

أ) كل عون يرفض القيام بعمل مأمور به طبقا للمقتضيات الترتيبية المتعلقة بالوقاية والشروط المنصوص عليها بهذه الاتفاقية،

ب) كل عون يتلفظ بتهديدات أو يقوم بأعمال عنف ثابتة ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة وذلك خلال أو بمناسبة عمله،

ج) كل عون يضبط في حالة سكر واضح أثناء مباشرته للعمل،

د) كل عون يعمد بدون استرخاص خاص من المؤجر إلى تعاطي أعمال مقابل أجر خارج المؤسسة التي يشتغل بها أو يستعمل بمقابل أو بدونه سلعا أو تجهيزات عهدت إليه من طرف المؤجر،

ه) كل عون تهاون في اتخاذ التدابير المأمور بها لتجنب وقوع حوادث للغير، أو للأعوان أو لنفسه أو للتجهيزات،

و) كل عون يترك مركز عمله بصورة ثابتة، دون ترخيص مسبق من المؤجر أو ممن ينوبه،

ز) كل عون يحصل على منافع مادية ويقبل مزايا لها علاقة بنشاط مؤسسته أو على حسابها،

ح) كل عون يستعمل بحكم وظيفه لمصلحته أو لمصلحة شخص آخر أموالا أو مستندات أو أشياء عهدت إليه بموجب شغله،

ط) كل عون يفشي سرّا مهنيا.

وفي هذا الصدد وبقطع النظر عن أحكام المجلة الجزائية المتعلّقة بإفشاء السر المهني فإنّ كل عون مرتبط بواجب عدم إفشاء الأسرار المهنية في كل ما يتعلّق بالوقائع أو المعلومات التي يعلم بها أثناء ممارسته لمهامه أو أثناء مباشرته لها. يحجر تحجيرا قطعيا كل تحويل أو تقديم لمستندات أو وثائق خاصة بالمؤسسة لفائدة الغير يكون مخالفا للنظام. لا يمكن للعون أن يكون في حل من واجب المحافظة على السر والموانع المنصوص عليها سالفا إلا بترخيص كتابي من المؤجر.

يتخذ قرار الرفت دون استشارة مجلس التأديب وذلك إذا ما صدر ضد العون حكم نهائي بالعقاب من أجل ارتكاب جريمة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو الشهادة زورا أو السرقة أو خيانة المؤتمن أو التحيّل، أو الوشاية المغرضة أو الثلب أو من أجل جنحة وقع ارتكابها ضدّ أمن الدولة سواء ارتكبت الجريمة بمناسبة قيام العون بوظيفه أو خارج وظيفه.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عون ضبط متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة مؤتمن ثابتة أثناء عمله أو بمناسبته.

في صورة ارتكاب هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته إيقاف العون حالا عن عمله مع حرمانه الجزئي أو الكلي من أجره لمدة لا تتجاوز الشهر إلى أن يقترح مجلس التأديب عقوبات وفي هذه الحالة يجب أن يدلي المجلس برأيه في أجل أقصاه شهر بداية من يوم الإيقاف عن العمل.

وفي صورة عدم تضمن العقوبة النهائية الحرمان أصلا أو إلحاقا من الأجر أو إذا تضمنت الحرمان من الأجر لمدة أقل من المدة التي انقضت فعلا، ترجع للعون كل حقوقه.

وكلما وقع استدعاء العون للمثول أمام مجلس التأديب يجب أن يقع إعلامه بذلك ثمانية أيام قبل المثول سواء مقابل وصل استلام أو عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ أو بواسطة عدل منفذ.

وإذا ما أبدى العون للمؤجر رغبته في الإطلاع على ملفه يقدم له نسخة من الملف المعروض على أعضاء مجلس التأديب وكذلك التقرير المحرّر ضدّه.

يمكن للعون أن يقدم مذكرة للدفاع عن نفسه أو الاستعانة بعون يختاره أو بنائب عن المنظمة الشغيلة التي ينتمي إليها أو بمحام. وفي هذه الصورة يقدم أيضا نسخة من الملف إلى من سيتولى الدفاع عنه.

يعين رئيس مجلس التأديب لكل قضية مقررا من بين أعضاء هذا المجلس.

يقدم المقرر تقريرا كتابيا ويحرر محضر جلسة في المداولات والقرارات المتخذة. يقع إمضاء المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

وبطلب من أحد ممثلي الأعوان داخل مجلس التأديب أو من المؤجر يستدعي رئيس المجلس الأشخاص الذين يقع اختيارهم من بين أعوان المؤسسة أو من بين أعضاء مكتب النقابة الأساسية للمشاركة في المناقشات. وبما أنهم ليس لهم الحق في التصويت فلا يمكنهم حضور المداولات.

ينجرّ عن العزل الطرد بدون سابق إعلام وبدون منحة وإيقاف كل دفع لمؤسسات التأمين الاجتماعي من طرف المؤسسة لفائدة المعني بالأمر.

يمكن للعون الذي ناله عقابا تأديبيا غير العزل أن يطلب من المؤجر إزالة أثر العقاب الصادر ضدّه من ملفه وذلك بعد مضي سنة إذا تعلّق الأمر بعقاب من الدرجة الأولى وبعد سنتين بالنسبة للعقاب من الدرجة الثانية المتعلق بالحطّ من المرتبة أو الرتبة ويمكن إعلام مجلس التأديب بذلك.

ويجب أن يحذف نهائيا من ملف العون كل أثر للعقاب التأديبي وذلك بعد مضي سنتين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وبعد مضي خمس سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية وذلك بشرط أن لا ينال المعني بالأمر خلال تلك المدة أي عقاب تأديبي.

يقع إرجاع العون الذي سلطت عليه عقوبة النقلة الفورية مع تغيير الإقامة إلى مكان عمل بالجهة التي يوجد بها مكان عمله الأصلي إن أمكن، إن تعذر ذلك إلى مكان عمل يوجد بأقرب جهة لمكان عمله الأصلي، وذلك بعد رفع العقوبة المذكورة أو زوالها.

الفصل 39 : مشمولات مجلس التأديب

تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة القائمة بصفتها مجلس تأديب عقوبات لكافة الأعوان حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل 38 من هذه الاتفاقية.

إنّ تدخّل مجلس التأديب لا يحول دون حق الأطراف المعنية في رفع الخلاف أمام المحاكم المختصّة.

الباب الحادي عشر

التغيب والانقطاع عن العمل

الفصل 40 : التغيب

لا يقع قبول أي تغيّب غير مرخّص فيه مسبقا من المؤجر.

يقع إعلام المؤجر بالغياب الناتج عن حالة طارئة كالوفاة أو الحادث أو المرض الخطير للقرين أو أحد الأصول أو أحد الفروع وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لوقوع الحالة الطارئة.

ويجب أن تكون مدّة هذه الغيابات متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

وفي حالة تغيّب متوقع، لا يمكن للعون أن يتغيب إلا بعد الحصول على ترخيص مسبق من المؤجر.

وينجرّ عن الغياب غير المبرّر وغير المرخّص فيه خصم من المرتب.

الفصل 41 : الانقطاع عن العمل لأسباب صحيّة

إن كل عجز مؤقت عن العمل ناجم عن مرض يثبته طبيب المؤسسة يمكن أن يؤدي إلى التعيين المؤقت للمعني بالأمر في مركز عمل مناسب لوضعيته الصحيّة ولا ينجر عن ذلك تخفيض في الأجر.

إذا ما اتضح بعد انقضاء مدّة إجازة المرض العادي أو طويل الأمد أنّ الحالة الصحية للعون لا تسمح له بممارسة العمل المناط بعهدته، يجب عليه أن يمتثل لفحص طبّي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللعون حق الطعن في استنتاجات الطبيب. وفي هذه الحالة يقع إجراء فحص مضاد عن طريق طبيبين يختار أحدهما العون والآخر يختاره المؤجر، وفي صورة عدم الاتفاق يعيّن طبيب ثالث من طرف الاثنين الأولين يتولى التحكيم بين الكشفين.

يخوّل الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات طبقا للمقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يقع اللجوء إلى إنهاء العمل بالنسبة للعون الذي أصبح غير قادر على القيام بعمله الأصلي إلا في صورة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه به رغم نقصه البدني وباعتبار مؤهلاته المهنية، وبعد عرض ملفه على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء الرأي بشأنه.

يتقاضى كل عون عند انقطاعه عن العمل بصفة نهائية ولأسباب صحية منحة تساوي أجرة ستة أشهر يقع احتسابها على أساس أجرة الشهر الأخير الذي اشتغل خلاله العون، بما في ذلك المنح المسندة شهريا.

الباب الثاني عشر

الاستقالة والفصل عن العمل

الفصل 42 : أجل الإعلام بإنهاء العمل

إذا اعتزم أحد الطرفين إنهاء عقد الشغل المبرم لمدّة غير معيّنة، فإنّه يتعيّن عليه إعلام الطرف الآخر بذلك برسالة مضمونة الوصول توجّه قبل شهر من إنهاء العقد.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فإنّ مبلغ الغرامة المستحقة في هذه الحالة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي المطابق لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدّة المتبقيّة من هذا الأجل.

ويرخّص للعون بالتغيّب كامل النصف الثاني من مدّة أجل الإعلام ليتسنّى له السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدّة التغيّب عملا فعليا، ولا ينجرّ عنه أيّ تخفيض في الأجور أو المنح.

الفصل 43 : الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق مطلب كتابي صادر عن العون مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في الاستقالة من العمل بالمؤسسة نهائيا.

يجب على الأعوان في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبّق المنصوص عليه بالفصل 42 من هذه الاتفاقية مع مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر.

ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع، بناءا على طلب كتابي في الغرض صادر عن العون.

الفصل 44 : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط على عدد الأعوان

إذا ما اضطر المؤجر للتنقيص من عدد الأعوان لأسباب اقتصادية أو إلى حذف مراكز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.

ويجرى هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية :

أ) القيمة المهنية،

ب) الأعباء العائلية،

ج) الأقدمية.

ينطبق مبدئيا هذا الإجراء على غير المتزوجين ثم على المتزوجين الذين ليس لهم أبناء ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أبناء في كفالتهم مع النظر لعدد الأطفال باعتبار أنّ كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

وعند إعادة الانتداب تعطى الأولوية للأعوان المفصولين للأسباب المذكورة بهذا الفصل وذلك حسب نفس الشروط التي كانوا ينتفعون بها.

الفصل 45 : غرامة الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط على عدد الأعوان

تطبيقا لأحكام الفصل 44 من هذه الاتفاقية ومراعاة لأحكام الفصل 5 منها وخاصة الفقرة 13 منه، تسند غرامة لكل عون يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة ما لم يصدر عنه خطأ فادح ثابت الوقوع، مع اعتبار الأقدمية في تحديد غرامة الفصل عن العمل.

وإن غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعتبر الأقدمية بداية من أول يوم يباشر فيه العون عمله بالمؤسسة ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة، إذا لم ينجر عنها فسخ عقد الشغل.

ويضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على أساس كامل الأجر، أي معدل ما تحصل عليه العون خلال الإثنتي عشرة شهرا السابقة لأجل الإعلام بإنهاء العمل. ويكون مقدار الغرامة مساويا لـ 2/24 من الأجور عن كل ستة أشهر من الخدمة تثبتها الأقدمية.

لا يتجاوز مقدار غرامة الفصل عن العمل ثمانية وعشرين (28) شهرا، مع مواصلة التمتع بمدّة وشروط تسديد القروض الجارية إلى حين حلول أجلها.

الفصل 46 : شهادة العمل

تسلم لكل عون عند انتهاء عمله بالمؤسسة شهادة عمل لا تنص إلا على :

- إسم وعنوان المؤجر،
- تاريخ دخول العون للمؤسسة وخروجه منها،
- نوع الوظيف أو الوظائف المتعاقبة التي كان قد شغلها ومدّة عمله في كلّ منها.

ويمكن بطلب من العون وضع هذه الشهادة على ذمته ابتداء من تاريخ التنبيه المسبق. ويمكن للعون الحصول طيلة حياته المهنية على شهادة شغل كلما طلب ذلك.

الباب الثالث عشر

التأجيــر

الفصل 47 : التأجير

يضبط الأجر الشهري للأعوان طبقا لسلم الأجور الملحق بهذه الاتفاقية. يحدد سلم الأجور الأجر الشهري حسب رتبة العون ومرتبته ودرجته.

يقع ضبط سلم الأجور بكيفية يبلغ فيها العون الذي لم يتعرض لأي تأخير في تواتر تدرجه في سلم الترقية أعلى درجة مطابقة للأجر الأقصى لمرتبته، وذلك في مدّة أقصاها 33 سنة من العمل.

الفصل 48 : بطاقة الخلاص

تسلَم لكلّ عون يوم دفع الأجور بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلّة الشغل.

إن صادف خلاص الأجور يوم عطلة، فإنّ دفع الأجور وتسليم بطاقات الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة.

الباب الرابع عشر

المنح

الفصل 49 : منحة النقل

يتمتع الأعوان بمنحة نقل حدّد مقدارها الشهري حسب الجدول التالي :

الرتبـة	مقدار منحة النقل
عون خدمات، عون تتبع، عون تتبع رئيسي	25 د
عون مكتب، كاتب، كاتب رئيسي	30 د
رئيس قسم، رئيس قسم خارج المرتبة	45 د
محرّر	55 د
محرّر رئيسي	60 د
كاهية رئيس مصلحة	75 د

مقدار منحة النقل	الرتبـة
75 د	رئيس مصلحة
75 د	رئيس مصلحة رئيسي
85 د	مفوض سلطة
95 د	كاهية مدير
110 د	مدير مساعد
130 د	مدير

الفصل 50 : منحة التمثيل

يتمتع الأعوان الذين هم في رتبة رئيس قسم إلى مدير بمنحة تمثيل حدّد مقدارها الشهري حسب الجدول التالي :

منحة التمثيل	الرتبـة
13 د	رئيس قسم، رئيس قسم خارج المرتبة
16 د	محرّر
25 د	محرّر رئيسي
32 د	كاهية رئيس مصلحة
55 د	رئيس مصلحة
75 د	رئيس مصلحة رئيسي
80 د	مفوض سلطة
90 د	كاهية مدير
110 د	مدير مساعد
120 د	مدير

الفصل 51 : منحة الشهر الثالث عشر

يمنح لأعوان عند نهاية السنة منحة الشهر الثالث عشر، تسند حسب جملة أشهر العمل الفعلي بالمؤسسة ويعادل مقدارها جراية شهر وفقا لسلّم الأجور تضاف إليها المنح التي تسند شهريا.

الفصل 52 : منحة الإنتاج

تسند للأعوان منحة إنتاج سنوية يمكن أن تمنح دفعة واحدة أو على عدّة أقساط للأعوان الذين قد تحصلوا على عدد يفوق أو يساوي حدا يقع ضبطه من طرف المؤجر وكذلك مجموع طرق الإسناد بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

تتراوح نسبة المقدار الجملي السنوي لهذه المنحة من 0 إلى 250 % من الأجر، يقع احتسابها حسب نفس قاعدة احتساب منحة الشهر الثالث عشر.

وتجرى على منحة الإنتاج تنقيصات متناسبة مع الغيابات غير الخالصة للعون.

الفصل 53 : منحة حساب آخر السنة

تسند للأعوان منحة حساب نهاية السنة يمكن أن يصل مبلغها نسبة 200% من الأجر، ويقع احتسابها حسب نفس قاعدة احتساب منحة الشهر الثالث عشر.

الباب الخامس عشر

المنافع الاجتماعية

الفصل 54 : منحة الإحالة على التقاعد

تسند لكل عون - عند إحالته على التقاعد العادي أو التقاعد المبكر - منحة تساوي أجر ستة أشهر، يقع احتسابها على أساس أجرة الشهر الأخير الذي اشتغل خلاله العون، بما في ذلك المنح المسندة شهريا.

الفصل 55 : التأمين الاجتماعي

ينخرط الأعوان القارون للبنك أو للمؤسسة المالية بإحدى أو عدّة مؤسسات للتأمين الاجتماعي مقابل دفع مساهمات من المؤجّر والأعوان. وتؤمّن هذه المؤسسة الأعوان ضد المرض والمرض الطويل الأمد والولادة والعجز والوفاة.

وتتوزّع نسبة مساهمة كل من المؤجّر والعون كما يلي :

20% على كاهل العون

80% على كاهل المؤجر

يغطي هذا النظام بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية للصندوق الوطني للتأمين على المرض.

الباب السادس عشر

أحكام مختلفـة

الفصل 56 : تطبيق الأحكام الأكثر نفعا

تطبّق أحكام الاتفاقية المشتركة الإطارية والاتفاقيات السابقة كلّما كانت أكثر نفعا للأعوان من أحكام الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية.

الفصل 57 : دخول الاتفاقية حيز التنفيذ

تلغي هذه الاتفاقية وتعوّض أحكام الاتفاقية المشتركة القومية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية الممضاة بتاريخ غرّة أفريل 1983 وجميع ملحقاتها التعديلية.

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2012.

تونس، في 29 نوفمبر 2013.

رئيس الجمعية المهنية التونسية
للبنوك والمؤسسات المالية
محمد الحبيب بن سعد

الأمين العام
للإتحاد العام التونسي للشغل
حسين العباسي

المندوب العام للجمعية المهنية
التونسية للبنوك والمؤسسات المالية
مولدي الولهازي

الكاتب العام للجامعة
العامة للبنوك والمؤسسات المالية
عبد الحميد الجلاّلي

جدول الأجور
يقع العمل به بداية من 1 ماي 2012

الدرجة			التربص	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
مدة البقاء بالدرجة				1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية			1	2	3	4	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33
الصنف	الرتبة	المرتبة																			
أعوان التنفيذ والخدمات	عون خدمات	3	739,106	746,316	751,026	755,736	760,446	765,156	769,866	777,076	781,786	786,496	791,206	795,916	800,626	807,836	812,546	817,256	821,966	826,676	831,386
		2	745,816	750,526	755,236	759,946	764,656	769,366	776,576	781,286	785,996	790,706	795,416	800,126	807,336	812,046	816,756	821,466	826,176	830,886	835,596
		1	750,026	754,736	759,446	764,156	768,866	776,076	780,786	785,496	790,206	794,916	799,626	806,836	811,546	816,256	820,966	825,676	830,386	835,096	839,806
		رئيسي	753,166	757,876	762,586	767,296	774,506	779,216	783,926	788,636	793,346	798,056	802,766	809,976	814,686	819,396	824,106	828,816	833,526	838,236	842,946
	عون تنفيذ	3	753,166	757,876	762,586	767,296	774,506	779,216	783,926	788,636	793,346	798,056	802,766	809,976	814,686	819,396	824,106	828,816	833,526	838,236	842,946
		2	757,376	762,086	766,796	774,006	778,716	783,426	788,136	792,846	797,556	802,266	809,476	814,186	818,896	823,606	828,316	833,026	837,736	842,446	847,156
		1	761,586	766,296	773,506	778,216	782,926	787,636	792,346	797,056	801,766	808,976	813,686	818,396	823,106	827,816	832,526	837,236	841,946	846,656	851,366
		رئيسي	765,796	773,006	777,716	782,426	787,136	791,846	796,556	801,266	808,476	813,186	817,896	822,606	827,316	832,026	836,736	841,446	846,156	850,866	855,576
أعوان الإنجاز	عون مكتب	4	927,446	933,226	941,506	947,286	953,066	958,846	964,626	972,906	978,686	984,466	990,246	996,026	1 001,806	1 007,586	1 013,366	1 019,146	1 024,926	1 030,706	1 036,486
		3	932,726	941,006	946,786	952,566	953,346	964,126	972,406	978,186	983,966	989,746	995,526	1 001,306	1 007,086	1 012,866	1 018,646	1 024,426	1 030,206	1 035,986	1 041,766
		2	940,506	946,286	952,066	957,846	963,626	971,906	977,686	983,466	989,246	995,026	1 000,806	1 006,586	1 012,366	1 018,146	1 023,926	1 029,706	1 035,486	1 041,266	1 047,046
		1	945,786	951,566	957,346	963,126	968,906	977,186	982,966	988,746	994,526	1 000,306	1 006,086	1 011,866	1 017,646	1 023,426	1 029,206	1 034,986	1 040,766	1 046,546	1 052,326
	كاتب	3	944,646	951,496	958,346	965,196	974,546	981,396	988,246	995,096	1 001,946	1 008,796	1 015,646	1 022,496	1 029,346	1 036,196	1 043,046	1 049,896	1 056,746	1 063,596	1 070,446
		2	950,996	957,846	964,696	974,046	980,896	987,746	994,596	1 001,446	1 008,296	1 015,146	1 021,996	1 028,846	1 035,696	1 042,546	1 049,396	1 056,246	1 063,096	1 069,946	1 076,796
		1	957,346	964,196	973,546	980,396	987,246	994,096	1 000,946	1 007,796	1 014,646	1 021,496	1 028,346	1 035,196	1 042,046	1 048,896	1 055,746	1 062,596	1 069,446	1 076,296	1 083,146
	كاتب رئيسي	3	971,546	978,396	985,246	992,096	998,946	1 005,796	1 012,646	1 019,496	1 026,346	1 033,196	1 040,046	1 046,896	1 053,746	1 060,596	1 067,446	1 074,226	1 081,146	1 087,996	1 094,846
		2	977,896	984,746	991,596	998,446	1 005,296	1 012,146	1 018,996	1 025,846	1 032,696	1 039,546	1 046,396	1 053,246	1 060,096	1 066,946	1 073,796	1 080,646	1 087,496	1 094,346	1 101,196
		1	984,246	991,096	997,946	1 004,796	1 011,646	1 017,896	1 025,346	1 032,196	1 039,046	1 045,896	1 052,746	1 059,596	1 066,446	1 073,296	1 080,146	1 086,996	1 093,846	1 100,696	1 107,546
	رئيس قسم		1 211,096	1 217,946	1 224,796	1 231,646	1 238,496	1 245,346	1 252,196	1 259,046	1 265,896	1 272,746	1 279,596	1 286,446	1 293,296	1 300,146	1 306,996	1 313,846	1 320,696	1 327,546	1 334,396
	رئيس قسم خارج المرتبة		1 217,446	1 224,296	1 231,146	1 237,996	1 244,846	1 251,696	1 258,546	1 265,396	1 272,246	1 279,096	1 285,946	1 292,796	1 299,646	1 306,496	1 313,346	1 320,196	1 327,046	1 333,896	1 340,746
أعوان التسيير الإداري والإشراف	محرر	3	1 222,726	1 229,576	1 236,426	1 243,276	1 250,126	1 256,976	1 263,826	1 270,676	1 277,526	1 284,376	1 291,226	1 298,076	1 304,926	1 311,776	1 318,626	1 325,476	1 332,326	1 339,176	1 346,026
		2	1 229,076	1 235,926	1 242,776	1 249,626	1 256,476	1 263,326	1 270,176	1 277,026	1 283,876	1 290,726	1 297,576	1 304,426	1 311,276	1 318,126	1 324,976	1 331,826	1 338,676	1 345,526	1 352,376
		1	1 235,426	1 242,276	1 249,126	1 255,976	1 262,826	1 269,676	1 276,526	1 283,376	1 290,226	1 297,076	1 303,926	1 310,776	1 317,626	1 324,476	1 331,326	1 338,176	1 345,026	1 351,876	1 358,726
	محرر رئيسي		1 398,776	1 405,626	1 412,476	1 419,326	1 426,176	1 433,026	1 439,876	1 446,726	1 453,576	1 460,426	1 467,276	1 474,126	1 480,976	1 487,826	1 494,676	1 501,526	1 508,376	1 515,226	1 522,076
	كاهية رئيس مصلحة	2	1 405,126	1 411,976	1 418,826	1 425,676	1 432,526	1 439,376	1 446,226	1 453,076	1 459,926	1 466,776	1 473,626	1 480,476	1 487,326	1 494,176	1 501,026	1 507,876	1 514,726	1 521,576	1 528,426
		1	1 416,826	1 423,676	1 430,526	1 437,376	1 444,226	1 451,076	1 457,926	1 464,776	1 471,626	1 478,476	1 485,326	1 492,176	1 499,026	1 505,876	1 512,726	1 519,576	1 526,426	1 533,276	1 540,126
	رئيس مصلحة		1 428,526	1 435,376	1 442,226	1 449,076	1 455,926	1 462,776	1 469,626	1 476,476	1 483,326	1 490,176	1 497,026	1 503,876	1 510,726	1 517,576	1 524,426	1 531,276	1 538,126	1 544,976	1 551,826
	رئيس مصلحة رئيسي		1 440,226	1 447,076	1 453,926	1 460,776	1 467,626	1 474,476	1 481,326	1 488,176	1 495,026	1 501,876	1 508,726	1 515,576	1 522,426	1 529,276	1 536,126	1 542,976	1 549,826	1 556,676	1 563,526
	مفوض السلطة		1 640,626	1 647,476	1 654,326	1 661,176	1 668,026	1 674,876	1 681,726	1 688,576	1 695,426	1 702,276	1 709,126	1 715,976	1 722,826	1 729,676	1 736,526	1 743,376	1 750,226	1 757,076	1 763,926
	كاهية مدير		1 663,026	1 669,876	1 676,726	1 683,576	1 690,426	1 697,276	1 704,126	1 710,976	1 717,826	1 724,676	1 731,526	1 738,376	1 745,226	1 752,076	1 758,926	1 765,776	1 772,626	1 779,476	1 786,326
	مدير مساعد		1 680,076	1 686,926	1 693,776	1 700,626	1 707,476	1 714,326	1 721,176	1 728,026	1 734,876	1 741,726	1 748,576	1 755,426	1 762,276	1 769,126	1 775,976	1 782,826	1 789,676	1 796,526	1 803,376
	مدير	3	1 697,126	1 703,976	1 710,826	1 717,676	1 724,526	1 731,376	1 738,226	1 745,076	1 751,926	1 758,776	1 765,626	1 772,476	1 779,326	1 786,176	1 793,026	1 799,876	1 806,726	1 813,576	1 820,426
		2	1 708,826	1 715,676	1 722,526	1 729,376	1 736,226	1 743,076	1 749,926	1 756,776	1 763,626	1 770,476	1 777,326	1 784,176	1 791,026	1 797,876	1 804,726	1 811,576	1 818,426	1 825,276	1 832,126
		1	1 720,526	1 727,376	1 734,226	1 741,076	1 747,926	1 754,776	1 761,626	1 768,476	1 775,326	1 782,176	1 789,026	1 795,876	1 802,726	1 809,576	1 816,426	1 823,276	1 830,126	1 836,976	1 843,826

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 وكذلك الزيادة في هذه المنحة (15 دينارا) المنصوص عليها بالملحق التعديلي عدد 1 للاتفاقية المشتركة القومية للبنوك الممضى بتاريخ 9 مارس 1989.